



**Pausas activas para la prevención de los casos del síndrome de Burnout en la empresa
GRES DE LA 65**

Gibrann Josiny Guerrero Palacio

Andrés Felipe Rendón Ardila

Asesora

Zonaika Maira Posada López

Magíster en ciencias de deporte y la actividad física

Facultad de Ciencias Sociales, Salud y Bienestar

Programa Actividad Física y Deporte

Universidad Católica Luis Amigó.

Mayo 19, 2023

Agradecimientos

Agradecemos sinceramente a la profesora Zonaika Posada por acompañarnos en este proceso de la elaboración del trabajo de grado, donde fue una persona super fundamental para la elaboración de este, corrigiéndonos y poniendo sus conocimientos a nuestra disposición, agradecemos a nuestros compañeros ya que fueron una parte importante en nuestra formación como profesionales en el deporte, también agradecemos a la Universidad Católica Luis Amigó por brindarnos en todos estos años bases para nuestra formación como profesionales en actividad física y deporte y por último queremos agradecer a la empresa GRES DE LA 65 ya que nos permitieron realizar la investigación de nuestro trabajo en sus instalaciones, posibilitando que sus colaboradores estuvieran siempre a nuestra disposición para la realización de las pausas activas durante la jornada laboral.

Tabla de Contenido

Introducción	5
Planteamiento del problema.....	6
Justificación	8
Objetivos	9
Objetivo General	9
Objetivos específicos.....	9
Marco de referencia	10
Antecedentes	10
Marco Teórico-conceptual	19
Marco normativo.....	22
Metodología	23
Diseño de investigación	23
Población/muestra	24
Variables/categorías	24
Plan de intervención	25
Técnicas e instrumentos de recolección de la información.....	26
Delimitación y alcance	26
Plan de Análisis.....	27
Resultados	28
Discusión.....	35
Conclusiones	37
Cronograma.....	38
Referencias.....	39
Anexos	43
Tabla 1. Antecedentes de investigación	10
Tabla 2. Genero de los participantes	28
Tabla 3. Cargo	28
Tabla 4. Nivel de escolaridad	29
Tabla 5. Cansancio Emocional	31
Tabla 6. Post Cansancio Emocional	32
Tabla 7. Despersonalización	32
Tabla 8. Post Despersonalización	33

Tabla 9. Realización Personal

33

Tabla 10. Post Realización Personal

34

Introducción

El presente trabajo aborda las pausas activas y la relación que estas tienen con la prevención de enfermedades ocasionadas por la demanda laboral y las actividades o funciones que realizan los colaboradores de la empresa GRES DE LA 65 de la ciudad de Medellín que a largo o corto plazo puedan afectar de manera directa su salud; para analizar esta problemática es necesario mencionar que en la actualidad todas las empresas de Colombia deben de tener diseñado y aplicado el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), específicamente el Artículo 5 de la Ley 1355 de 2009 del Ministerio de Salud y Protección social en el cual se lee “Todas las empresas del país deben promover espacios para la realización de pausas activas durante la jornada laboral y para ello se debe apoyar de su administradora de riesgos laborales (ARL)” toda empresa debe contar con una para prevenir este tipo de situaciones dentro de su grupo de trabajo destacando principalmente como factor de riesgo principal el síndrome de burnout.

Las características principales de este trabajo de investigación están relacionadas con el programa de pausas activas que está enfocado en mejorar la calidad de vida de los colaboradores de la empresa y prevenir la aparición de enfermedades laborales como el síndrome de Burnout, además del instrumento de recolección de la información el cuestionario MBI o cuestionario Burnout; el cual fue desarrollado por Maslach y cuenta con 3 variables específicas que son la despersonalización, la realización personal y el cansancio emocional variables que tienen influencia directa en la respuesta al objetivo de esta investigación que es identificar el beneficio de las pausas activas en los trabajadores de la empresa GRES DE LA 65 en la ciudad de Medellín en pro de mejorar la calidad de vida laboral y la prevención del síndrome de Burnout.

La metodología de esta investigación se ejecutó por medio del enfoque cuantitativo ya que este representa un conjunto de procesos sistemáticos como lo demuestra Hernández Sampieri que nos dice que este enfoque es secuencial y probatorio ya que cada etapa precede a la siguiente y el orden es riguroso. El diseño utilizado en esta investigación es el experimental ya que este es un procedimiento basado en la experiencia del investigador.

Planteamiento del problema

En la actualidad todas las empresas de Colombia deben de tener diseñado y aplicado el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), específicamente el Artículo 5 de la Ley 1355 de 2009 del Ministerio de Salud y Protección social en el cual se lee “Todas las empresas del país deben promover espacios para la realización de pausas activas durante la jornada laboral y para ello se debe apoyar de su administradora de riesgo laboral (ARL)” (p.4) norma que trata de prevenir lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además la protección y promoción de la salud de los empleados. Es así, como la implementación de pausas laborales no solo favorece el rendimiento, sino el bienestar de estos, tal y como lo expresa Díaz Rebolledo (2012)

los programas de pausas activas en el trabajo, incluyen una rutina que generalmente incorpora movimientos articulares, de estiramiento de los diferentes grupos musculares; como son cabeza y cuello, hombros, codos, manos, tronco, piernas y pies, otra técnica que se suele utilizar son ejercicios de respiración, para activar la circulación sanguínea y la energía corporal previniendo problemas causados por la fatiga física y mental, favoreciendo el funcionamiento cerebral y con ello incrementando la productividad. (p.4)

Evidentemente en la empresa GRES DE LA 65 no cuentan con un programa establecido de pausas activas y tampoco se apoyan de su ente responsable como lo es la ARL, siendo este un factor que alimenta el sedentarismo en sus empleados, por lo tanto ayuda a aumentar la posibilidad de sufrir distintos tipos de enfermedades como el síndrome de Burnout, debido a que es una empresa que día a día tiene alta demanda laboral en las diferentes áreas de trabajo, como lo son la de carga y descarga donde el esfuerzo físico es prolongado en el tiempo y puede representar riesgos para la salud, también se evidencia en la parte administrativa, donde el estar todo el día manteniendo posturas estáticas y realizar la atención al cliente genera un estrés mental incrementando el desgaste emocional, Por esta causa se le da gran importancia al tema de no tener un espacio donde sus empleados puedan contar con el derecho de pausas activas en los diferentes horarios laborales, ya que con estas se logra reducir el estrés, mejorar la salud y el bienestar personal, los cuales son aspectos indispensables para la satisfacción laboral tanto individual como colectiva. Por eso, entender ampliamente el concepto de pausas laborales, refiere a la definición propuesta por Gutiérrez et al.

como la práctica de ejercicios físicos realizados colectivamente durante la jornada de trabajo, prescritos de acuerdo con la función ejercida por el trabajador. Cuya finalidad es prevenir enfermedades ocupacionales y promover el bienestar individual por medio de la consciencia corporal: conociendo, respetando, amando y estimulando el propio cuerpo (2018, p.17).

Teniendo en cuenta la problemática que presenta la empresa al no disponer el tiempo de realizar pausas activas para sus empleados, se ha visto reflejado en gran parte de estos la enfermedad más conocida como el síndrome de Burnout, que hace referencia al estado de agotamiento físico y mental en la cual se pueden describir tres etapas de iniciación hacia el estrés, la adaptación y agotamiento. Las pausas laborales como medida de prevención permiten que los empleados no padezcan esta enfermedad laboral o evita tres aspectos fundamentales como lo son: el agotamiento emocional caracterizado con disminución y pérdida de sus recursos emocionales, segundo la despersonalización, es decir, tener actitudes negativas en todo momento y tercero la baja realización personal que es cuando el empleado no alcanza sus metas sin razón alguna. Conociendo estos parámetros para saber cuándo una persona sufre del síndrome de Burnout y de la importancia de pensar en la salud del colaborador de la empresa, se genera la siguiente pregunta: ¿Como un programa de pausas laborales ayudarían a tener menos probabilidad de sufrir el síndrome de Burnout con los empleados de la empresa GRES DE LA 65 en la ciudad de Medellín?

Justificación

El siguiente trabajo se realizó con el fin de identificar cómo la aplicación de pausas activas disminuye la posibilidad de sufrir el síndrome de Burnout con los empleados de la empresa GRES DE LA 65 de la ciudad de Medellín, ya que es una empresa que tiene una alta demanda laboral en las actividades que realizan en cada una de sus áreas; en la bodega se dedican a cargar y descargar durante toda su jornada laboral materiales pesados como lo son baldosas, cemento, pisos, etc. En el área administrativa su función es llevar todo el proceso de compra y ventas, reclamos, devoluciones y garantías, además tienen la responsabilidad de atender clientes de manera presencial y virtual, también cuenta con personal de aseo que se encarga de mantener en óptimas condiciones toda las instalaciones de la sede como lo son oficinas, baños, cocina, zona de venta y bodega, estos trabajadores al tener tanta demanda en sus funciones del día a día tienen un alto grado de posibilidad de sufrir lesiones musculares y enfermedades relacionadas con el estrés físico y psicológico.

Estas funciones han generado que, a lo largo del tiempo, debido a la alta carga laboral, los empleados presenten desordenes osteomusculares y pongan en riesgo su estabilidad psicológica lo cual puede hacer que el trabajador se sienta incomodo en su ambiente laboral y no cumpla satisfactoriamente en sus responsabilidades sin darse cuenta de que esto lo hace de manera involuntaria es por esto que se le da una gran importancia la implementación de un programa de pausas laborales en esta empresa donde se desarrollaron varias técnicas para aplicarlas. Como lo recomienda la secretaria general del senado con su propuesta para promover la actividad física ‘‘El ministerio de protección social reglamentará mecanismos para que todas las empresas del país promuevan durante la jornada laboral pausas activas para sus empleados, para lo cual contarán con el apoyo y orientación de las administradoras de riesgos profesionales’’ Ello en conformidad del artículo 5 Parágrafo 1 de la ley 1355.

Es por esto que se le dio gran importancia a la implementación de un programa de pausas activas en esta empresa ya que esta no contaba con un programa establecido ni se apoyaba de administradora de riesgos y por ende los colaboradores de esta empresa se convierten en un factor mucho más vulnerable para sufrir enfermedades adquiridas por el ambiente laboral como lo era el síndrome de Burnout, ya que al no tener un espacio donde pudiesen realizar un programa de estos, los colaboradores eran mucho más sedentarios donde su estrés podría ser mayor, por el contrario con la implementación del programa de pausas activas se va a aumentar la capacidad del auto control, también ayudan a disminuir en gran medida la ansiedad y el estrés laboral y mejora de una forma oportuna la memoria del colaborador como se citó en Avilés (2019. p.13) ‘‘Algunos de los beneficios de las pausas activas fueron: mejorar el rendimiento físico y mental de los trabajadores, con esto disminuye los riesgos producidos por enfermedades profesionales, así como también mejora las relaciones interpersonales laborales.’’

Objetivos

Objetivo General

Identificar el beneficio de las pausas activas en los trabajadores de la empresa GRES DE LA 65 en la ciudad de Medellín en la calidad de vida laboral y la prevención del síndrome de Burnout.

Objetivos específicos

- Reconocer la influencia de la calidad de vida laboral en la posibilidad de padecer el síndrome de Burnout.
- Verificar la posibilidad de padecer síndrome de Burnout en los trabajadores de GRES DE LA 65.
- Comprender la relación de un programa de pausas activas y el impacto en la salud mental de los trabajadores.
- Analizar el beneficio de las pausas activas en la prevención del síndrome de Burnout.

Marco de referencia

Antecedentes

Con relación al síndrome de Burnout y su afectación en la empresa GRES DE LA 65 se encontraron algunos antecedentes a nivel internacional, nacional y local en los cuales se observa el diseño que se utilizó en cada investigación con sus resultados e investigaciones, donde podemos identificar la mejoría que tienen la mayoría realizando un programa de pausas activas con la disminución de adquirir enfermedades laborales como lo puede ser el Burnout, tal como se identifica en la tabla 1.

Tabla 1. Antecedentes de investigación

Tabla de Antecedentes					
Autor o fuente	Título	Diseño	Población o muestra	Palabras claves	Resultados y Conclusiones
Paul Alejandro Centeno Maldonado Eduardo Luciano Hernández Ramos Klever Aníbal Guamán Chacha Jessica Rosario Castillo Vizúete	La seguridad y salud ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente laboral referente a las pausas activas	Se realizó una revisión bibliográfica con el objetivo de caracterizar las pausas activas en el trabajo y exponer los factores vinculados y su relación con la salud de los trabajadores.	Revisión bibliográfica de 46 artículos de los últimos 5 años.	Actividad física Pausa activa Trabajadores Legislación laboral	Los programas de pausas activas en el trabajo, incluyen una rutina que generalmente incorpora movimientos articulares, de estiramiento de los diferentes grupos musculares, como son cabeza y cuello, hombros, codos, manos, tronco, piernas y pies; otra técnica que se suele utilizar son ejercicios de respiración, para activar la circulación sanguínea y la energía corporal previniendo problemas causados por la fatiga física y mental a la vez que favorece el funcionamiento cerebral y con ello incrementa la productividad, no

					<p>obstante lo anterior, es deseable incorporar actividades que involucren interacción entre compañeros, como juegos, bailes de parejas y grupales que de acuerdo a la experiencia mejoran el clima y las relaciones dentro del sitio de trabajo (Arrieta & Navarro, 2008).</p> <p>De acuerdo con el programa de Bienestar Familiar del Gobierno de Colombia (Instituto Colombiano de Seguridad Social, 2017), entre los beneficios que producen en las pausas activas se menciona que: Rompen con la rutina del trabajo. Mejoran la condición del estado de salud porque aumentan la circulación, la movilidad articular, la flexibilidad muscular, la postura y oxigenan los músculos y tendones e incrementan la capacidad de concentración en el trabajo, fortalecen la autoestima, previenen lesiones mentales asociadas al estrés e inspiran la creatividad.</p>
Marbelia Alejandra Herrera Tzunún	Pausas activas para la prevención de desórdenes musculoesqueléticos lumbares relacionados con el síndrome de Burnout aplicado a personal administrativo del Instituto	<p>Método: Enfoque cualitativo</p> <p>Diseño: investigación no experimental</p>	Personal administrativo del instituto guatemalteco americano.	<p>Ergonomía</p> <p>Salud Ocupacional</p> <p>Desórdenes Osteomusculares Lumbares</p> <p>Síndrome de Burnout</p> <p>Pausas Activas</p> <p>Aplicaciones en ergonomía</p> <p>Lumbalgia</p>	Mediante la concientización del uso de las pausas activas se puede prevenir desórdenes musculoesqueléticos, los cuáles son provocados por el síndrome de Burnout, que pueden provocar lumbalgias

	Guatemalteco Americano			ocupacional Guía de estiramientos Charlas informativas Actividades físicas	<p>ocupacionales dentro de las jornadas laborales.</p> <p>La falta de atención a todos los factores de riesgo llega a generar el síndrome del trabajador quemado, agotamiento laboral o el síndrome de Burnout.</p> <p>El proceso de Burnout supone una interacción de variables afectivas, cognitivo aptitudinales y actitudinales, que se van articulando entre sí en un episodio secuencial.</p> <p>El burnout, más que un estado, es una respuesta particular a corto y mediano plano al estrés crónico en el trabajo. La ergonomía, según la Sociedad Internacional de Ergonomía, es el conjunto de conocimientos científicos aplicados para que el trabajo, los sistemas, productos y ambientes se adapten a las capacidades y limitaciones físicas y mentales de cada persona.</p>
Castillo Cruz Alexis Fabrizio Mora Yaipen Carlos Miguel	Pausas Activas para reducir el Síndrome Burnout de la empresa Konecta S.A.C., Chiclayo.	Tipo: Aplicado Enfoque: Cuantitativa Alcance: Investigación longitudinal Diseño: Preexperimental	Trabajadores de la empresa Konecta, ejecutivos y jefes en total 70 personas.	Síndrome burnout Fisiológicos Despersonalización.	Se logra concluir en que los ejercicios de Pausas Activas ayudan a reducir el síndrome Burnout en la empresa Konecta S.A.C a través de los resultados evaluados del pre y post test ya que se logró identificar que existe un porcentaje menor, a lo que se tenía anteriormente, que correspondía a un 89

					<p>% de trabajadores con sobre carga laboral y cansancio físico y mental , ahora tenemos a un 52% equivalente a estos 2 indicadores, lo que hace mención en que el programa de Pausas activas fue efectivo debido a la disminución de resultados obtenidos en el post test.</p> <p>Asimismo, se concluye en que los principales elementos que causan el Síndrome burnout, es la sobre carga laboral debido a las distintas actividades que se tienen que realizar, cansancio físico y mental se daba a través de la falta de descanso e incluso se puede decir que se tiene una enfermedad, por otro lado, tenemos la depresión, la falta de recursos que estos poseen y sobre todo la falta de motivación que reciben los trabajadores.</p>
Nathalie Belén Jaraiseh Abcarius	Estrés laboral y síndrome de burnout: pausas activas como método de afrontamiento.	El método que se llevó a cabo es de tipo hipotético deductivo	En la investigación se trabajó con la población total de la empresa Comsaju, Cia. Ltda. que consta de 25 trabajadores en la ciudad de Quito. El personal de la organización está compuesto por 7 empleados de la parte administrativa, y 18 que se encuentran en la parte operativa.	Estrés laboral Síndrome de Burnout Pausas activas.	Los resultados indican que las pausas activas si disminuyen los niveles de estrés laboral y síndrome de Burnout además de facilitar la cohesión grupal entre el área administrativa y el área de planta. Las pausas activas ayudaron a reducir el riesgo ergonómico y psicosocial mejorando también la productividad y desempeño organizacional.

Sara Jiménez Poyatos	Influencia de la actividad física en el burnout de los profesionales sanitarios	Se realizó una revisión bibliográfica utilizando las bases de datos de Ciencias de la Salud PubMed, CINAHL, Cuiden, Scielo y Cochrane.	Profesionales sanitarios de Madrid España.	Síndrome de Burnout Personal sanitario Ejercicio físico Estrés Agotamiento mental y físico.	<p>Resultados: Se seleccionaron 22 artículos entre los años 2012 y 2022, relacionados con la actividad física y el Síndrome de Burnout.</p> <p>Se establecieron tres unidades de análisis: prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal sanitario, efectos beneficiosos del ejercicio físico en el estrés, la fatiga y el agotamiento y las consecuencias del Síndrome de Burnout en el personal sanitario.</p> <p>Conclusión: Se ha visto como hay una tendencia creciente de la prevalencia del Síndrome de Burnout. Más del 40% del personal sanitario ha manifestado tener alguno de los síntomas de este síndrome.</p> <p>El Síndrome de Burnout conlleva consecuencias a nivel personal como la depresión, ideación suicida, tensión familiar y abuso de sustancias entre otras. A nivel profesional puede llevar a errores médicos, mala relación con el paciente y peor calidad asistencial.</p> <p>Una mayor actividad física y deportiva durante el tiempo libre se relacionó con un menor agotamiento.</p> <p>Aun así los resultados se muestran muy difusos por lo que se plantea la necesidad de seguir</p>
----------------------	---	--	--	---	--

					investigando en el área.
<p>Iris Marcela Caballero Pedraza, Evelyn Patricia Vega Chávez, Françoise Contreras Torres, Jhon Jairo Gómez Shaikh</p> <p>Vega, E., Gómez, J., Caballero, I., & Contreras, F. (2017).</p>	Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá.	Diseño descriptivo, correlacional con fines predictivos.	En el estudio participó el 75% de los trabajadores asistenciales (38 mujeres y 24 hombres) de una Institución Prestadora de Salud (IPS) de segundo nivel de complejidad, ubicada en la Ciudad de Bogotá. Se dispuso de una muestra disponible de 62 trabajadores que pertenecían a distintas áreas de la salud: médicos, enfermeros, auxiliares de enfermería e instrumentadores quirúrgicos, con una edad comprendida entre los 19 y los 65 años, y una antigüedad promedio superior a los 7 años en la institución.	Calidad de vida laboral, Síndrome de Burnout, trabajadores asistenciales, carga laboral, motivación intrínseca.	Los resultados indicaron una severidad alta y moderada del síndrome en el 38.7% de los participantes; aunque el alto nivel de realización personal unido a la motivación intrínseca constituyó un factor protector ante la alta carga laboral y el escaso apoyo directivo. La fatiga emocional se relacionó directamente con la carga laboral e inversamente con la motivación intrínseca llegando a la conclusión y resaltando la importancia de una gestión más eficiente y una dirección más centrada en las personas en las instituciones de salud.
<p>Erika Cristina de Carvalho Silva Pereira.</p> <p>Maély Ferreira Holanda Ramos.</p> <p>Edson Marcos Leal Soares Ramos.</p>	Síndrome de burnout y autoeficacia en profesores de educación física.	Diseño descriptivo. Investigación cuantitativa. Teoría cognitiva social.	Grupo de 24 profesores de Educación Física de un curso de especialización entre los 21 y 61 años de edad.	Burnout Creencias de autoeficacia Profesores de educación física.	Los resultados mostraron que el 69.8% de los participantes registraron altas tasas de agotamiento emocional, 44.4% de alta despersonalización y 41.2% de baja realización personal en el trabajo. En cuanto a la autoeficacia, el 3.17% de los docentes fueron clasificados como de baja autoeficacia, el 55.5% como moderados y el 41.2% como altos.

					<p>Se concluye que las intervenciones son necesarias para el tratamiento y la prevención del Burnout, así como los programas que desarrollan la autoeficacia del maestro.</p> <p>En cuanto a los procedimientos utilizados se puede considerar un estudio de campo, ya que se caracteriza por preguntas al grupo de individuos de los que se desea conocer el comportamiento, Según Gil (2008, p. 55).</p> <p>En cuanto a los instrumentos para la recolección de datos, se utilizaron:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuestionario sociodemográfico. 2. Maslach Burnout Inventory (MBI - versión para profesores) 3. Escala de Autoeficacia del Profesor de Educación Física (EAEF).
Juana Patlán Pérez Profesora de Carrera de Tiempo Completo, Facultad de Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad de México, México	Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo.	La metodología o diseño de investigación fue ex post facto y descriptiva con una muestra estratificada de 673 trabajadores.	En el estudio participaron 673 trabajadores de del sistema de la salud entre los que se encuentran: Personal medico Enfermeras Médicos Personal de apoyo administrativo Personal de laboratorio Personal dietología Personal de estadística Trabajadores sociales Camilleros	Sobrecarga Burnout Satisfacción laboral Conflicto trabajo familia Calidad de vida en el trabajo.	<p>Los resultados obtenidos en esta investigación permiten concluir que existen diferencias significativas entre el burnout y las siguientes variables sociodemográficas:</p> <p>Prevalece un mayor agotamiento emocional en mujeres, en comparación con los hombres. Esta situación es explicada por diversos autores como consecuencia de los múltiples roles que cubren las</p>

			Otros.		<p>mujeres al atender las demandas laborales y del hogar (Gil-Monte, 2002, Maslach, 2009).</p> <p>Se identifican altos niveles de agotamiento emocional en personal con menor edad, lo cual puede corresponder a la vulnerabilidad que tienen los profesionistas en sus primeros años de carrera profesional y laboral, traducido en un periodo de sensibilización y adaptación, después del cual el trabajador logra desarrollar estrategias para afrontar las demandas laborales (Atance, 1997).</p> <p>Los mayores niveles de <i>burnout</i> (agotamiento, despersonalización y baja realización personal) se identifican en personal que tiene a su cargo la atención de un mayor número de usuarios, tal es el caso de las enfermeras, el personal de laboratorio y el de dietología. Estos resultados coinciden con los señalamientos de Maslach y Pines (1997) y Maslach y Jackson (1981) respecto a que los mayores niveles de <i>burnout</i> se presentan en personal que tiene un trato directo y continuado con los usuarios de los</p>
--	--	--	--------	--	--

					servicios que proporcionan.
Felipe T Serrano Laura Tatiana Calderón Nossa Carlos Andrés Gualdrón Frías Jesús D.Mogollón Christian R Mejía	Síndrome de burnout y depresión en estudiantes de una escuela médica colombiana, 2018.	Estudio observacional analítico de corte transversal realizado en 182 estudiantes de Medicina de la UPTC durante 2018	En el estudio participaron 182 estudiantes de Medicina de la UPTC durante 2018	Agotamiento psicológico Escuela médica Colombia Depresión Estudiantes de Medicina Síndrome de burnout.	De los 182 encuestados, el 51,4% era mujeres, con una mediana de edad de 21 [20-23] años. El 14% tenía SB; de ellos, el 48% tenía depresión. En la regresión múltiple, se asoció significativamente el SB con una mayor frecuencia de depresión (RPa = 5,54; IC95%, 2,36-13,02; p < 0,001) y sentir que el dinero no alcanza (RPa = 4,37; IC95%, 1,95-9,83; p < 0,001), al contrario que la asociación negativa con tabaquismo (RPa = 0,13; IC95%, 0,06-0,30; p < 0,001) y ser mujer (RPa = 0,32; IC95%, 0,12-0,82; p = 0,018). La edad de inicio del consumo de marihuana no fue significativa. Conclusiones El SB sí muestra una alta asociación con el incremento de depresión y sentir que el dinero no alcanza a fin de mes, pero se mostró una asociación negativa con el consumo de tabaco y ser mujer, por lo cual se debe detectar a dichos estudiantes con el fin de brindarles un apoyo académico adecuado.

Marco Teórico-conceptual

Este marco teórico tendrá los siguientes conceptos a definir: pausas activas, síndrome de Burnout, calidad de vida laboral, sedentarismo laboral y estrés laboral para entender de una mejor manera sus categorías más destacadas para resaltar que beneficios tiene realizar las pausas activas y que riesgos se pueden mitigar.

Pausas Activas

Las pausas activas se conocieron inicialmente como gimnasia de pausa en Polonia en el año 1925 las cuales eran destinadas a los operarios de fabrica las cuales se empezaron a implementar al descubrir que los empleados se quejaban más de las enfermedades relacionadas con el trabajo debido a esto se implementan las pausas activas en muchos países teniéndolas en cuenta como un gran aliado al buen desempeño laboral como le expresa (Castro, 2011 parr 6)

las pausas activas aumentan la armonía laboral a través del ejercicio físico y la relajación, alivian las tensiones producidas por malas posturas y rutina generada por el trabajo, incrementan el rendimiento o desempeño laboral en la ejecución de las labores, ya que disminuyen el estrés laboral, los factores generadores de trastornos músculo-esqueléticos de origen profesional que repercuten principalmente en cuello y extremidades superiores, las ausencias al trabajo.

Entiendo esto nos damos cuenta los beneficios que tiene realizar pausas activas en el trabajo, ya que los colaboradores van a salir de sus rutinas diarias por unos minutos, cambiando sus posturas, haciendo activades de relajación, lo que generara esto es disminuir el estrés que maneja la persona debido a sus acciones laborales. Tal y como lo afirma la (Organización Mundial de la Salud, 2020, p.48) ‘‘las pausas activas ofrecen numerosos beneficios: reducen el estrés (en general), evitan la conservación de la misma postura durante largo tiempo, evitan la fatiga articular y muscular.’’ Asegurando con esto un muy buen ambiente laboral y al tener unas buenas relaciones laborales la producción puede aumentar un poco más.

Síndrome de Burnout

El mundo laboral ha experimentado una serie de cambios y transformaciones importantes en las últimas décadas teniendo exigencias mucho mas altas donde el colaborador se somete a trabajar bajo presión teniendo como tarea cumplir con metas altas para tener un buen rendimiento

laboral y bajo estas altas exigencias han venido apareciendo altos riesgos de enfermedades laborales o lesiones entre ellos uno de los más conocidos como el Burnout la definición más aceptada es la de Maslach, Jackson y Leiter, 1996 p.3 que lo describe como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal.

Esto da a entender que el colaborador de una empresa debido a su alta carga laboral va generando un aumento de estrés llevándolo a pensamientos y sensaciones de que se siente agotado físicamente después de un buen descanso, se siente perdido, siente que no está contento con su vida personal o laboral, esto se puede medir gracias a un cuestionario llamado MBI que fue realizado para saber si una persona tiene indicios del Burnout donde va a tener 3 aspectos fundamentales a evaluar como lo son el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal.

Calidad de vida laboral

El escenario laboral actual se fundamenta, en grandes proporciones, en los principios de la competitividad. Desde esta perspectiva, empiezan a surgir diferentes desafíos para las organizaciones en cuanto el carácter de sus respuestas; es decir, la exigencia introduce cambios en el ámbito laboral y estos cambios se ve reflejados en un entorno lleno de presión. Ante esta realidad, el estrés laboral, cuyo tratamiento se abordó, se relaciona directamente con su contraparte, esto es, con la calidad de vida laboral. Este concepto, en primera instancia, se refiere a la creación de contextos laborales que limitan el surgimiento de condiciones negativas en el entorno de trabajo atacando, con diferentes estrategias, características que debiliten el ambiente laboral. Según el estudio de Durán, (2010) la calidad de vida laboral se tiene que mirar "como un concepto y una filosofía de organización del Trabajo cuyo fin es mejorar la vida del empleado en las organizaciones más allá del dinero" (p. 72). Con la referencia 'más allá del dinero' se entiende que las organizaciones no pueden depender de manera exclusiva de sus incentivos monetarios para garantizar la permanencia y el buen funcionamiento de los empleados. Peiró (1993) expresa un concepto muy claro del propósito de la calidad de vida laboral: Un conjunto de estrategias de cambio con objeto de optimizar las organizaciones, los métodos de gerencia y/o los puestos de trabajo, mediante la mejora de habilidades y aptitudes de los trabajadores, fomentando trabajos más estimulantes y satisfactorios y traspasando poder, responsabilidad y autonomía a los niveles inferiores. (p. 238). Adicionalmente, establecer un índice preciso que permita hacer medible la calidad de vida laboral es una empresa inviable; no obstante, hay ciertas categorías de análisis que permiten identificar en qué nivel determinado organización satisface las necesidades de sus empleados. En palabras de Durán (2010), existen 4 ejes fundamentales sobre los cuales se desarrollan de forma relacional los componentes de la calidad de vida laboral. Estos son: bienestar general, ambiente, aspectos psicosociales y aspectos sociopolíticos. (p.84)

En conclusión, la calidad de vida laboral es un eje transversal y articulador de todas las condiciones que se encuentran alrededor de las actividades productivas de una organización; además, su carácter es holístico en cuanto responde a demandas ergonómicas del trabajo, a los aspectos salariales-contractuales y al contexto social propio de la organización y sus modelos de superación personal y desarrollo profesional.

Sedentarismo Laboral

Las personas que pasan más tiempo sentadas tienen más probabilidades de desarrollar alguna enfermedad laboral, esto es debido a que tienen mucho menos participación en alguna actividad que los haga hacer otros movimientos, por el contrario casi siempre están en las mismas posturas y realizando las mismas rutinas diariamente, lo que tiene como consecuencia para estas personas estar en un riesgo mayor a sufrir estrés, daños psicológicos, en la parte física pueden suceder cambios como pérdida de la masa muscular, los cambios de humor pueden ser mucho más seguidos, en un informe de la OIT descrito por Wanjek 2005, p.30 se expresó que, ‘‘un 60% de los fallecimientos en todo el mundo es debido a las complicaciones derivadas de las enfermedades originadas por la escasa práctica de actividad física a causa de la falta de prevención en el área de salud a nivel ocupacional.’’ Lo que da una verdadera importancia a que las mayorías de las empresas no realizan pausas laborales como medida de prevención a estas enfermedades como lo expresa Anderson (2009, p.30) manifiesta que ‘‘Se acepta que la Actividad Física es una de las mejores estrategias para combatir la epidemia de enfermedades derivadas de estilos de vida inadecuados que aqueja hoy en día a la población adulta’’

Estrés Laboral

Para entender por qué se produce un estrés en el ámbito laboral, primero que todo se debe entender el concepto de estrés donde según Ivancevich y Matteson, 1985, p.2 ‘‘son respuestas adaptativas mediadas por las características individuales, la cual es a la vez la consecuencia de alguna acción o de una situación que plantean a las personas demandas físicas o psicológicas’’ lo que lleva a caracterizar el estrés en este caso laboral, es su relación con las señales de agotamiento frente al trabajo que realizan, incrementando en si errores y quejas llevándolo a un acumulamiento de estas situaciones que pueden ser el motivo de la renuncia a realizar sus tareas laborales, es así como lo evidencia las expresiones de Cordes y Dougherty (s.f p.3) ‘‘El agotamiento produce una serie de consecuencias de orden físico, emocional, interpersonal, de actitud y conductual.’’ Por esto muchas veces las personas sienten que unas sensaciones de no descansar a pesar de conciliar un sueño de hasta 8 horas, sienten que no les rinde la jornada laboral, etc.

Marco normativo

Las pausas activas están sujetas a las disposiciones del sistema de gestión de seguridad y salud en el Trabajo (SG-SST). Específicamente a lo que indica el parágrafo del Artículo 5 de la Ley 1355 de 2009 del Ministerio de Salud y Protección social: Todas las empresas del país deben promover espacios para la realización de pausas activas durante la jornada laboral y para ello se debe apoyar de su administradora de riesgo laboral (ARL). Las pausas activas tienen como objetivo aliviar la tensión muscular, corregir malas posturas y el sedentarismo que viene con la realización de la labor. Desde el Ministerio de Trabajo, se menciona que deben ser pausas de, mínimo 10 minutos y máximo de 15 minutos. Además, se especifica que estos periodos sí hacen parte del cálculo de las horas laboradas. Teniendo en cuenta esto se realizó una investigación interviniendo en una empresa donde no se tenía establecido un programa de pausas activas como lo establece la ley, teniendo en cuenta que se realizó un consentimiento informado Anexo B en dicha empresa de lo que se iba a realizar durante el semestre, se les informo que todo tipo de datos obtenidos en dicho lugar iba a ser solamente de tipo académicos, donde no se iba a realizar ningún tipo de publicación y todo iba a ser con mucha discreción, siendo una investigación de tipo de riesgo mínimo según el ministerio de salud resolución 8430 de 1993 p.2 “en toda investigación donde el ser humano sea sujeto de estudio debe prevalecer el criterio de respeto a su dignidad y protección a sus derechos”

Metodología

Diseño de investigación

Para analizar los efectos del programa de Pausas laborales para la prevención del síndrome de Burnout en la empresa GRES DE LA 65 (variable independiente) calidad de vida laboral y pausas laborales (variables dependientes) se utilizó el enfoque cuantitativo ya que este representa un conjunto de procesos sistemáticos como lo demuestra Hernández Sampieri (2010) que dice que el enfoque cuantitativo es:

Secuencial y probatorio, cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar o eludir” pasos, el orden es riguroso, aunque, desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea, que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se desarrolla un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos), y se establece una serie de conclusiones respecto de la hipótesis. (p,46)

Como lo expresa Sampieri se iniciará esta investigación desde el objetivo de revisar si la implementación de un programa de pausas activas realmente tiene un efecto significativo en la disminución del Burnout, utilizando como estrategia el test MBI para actualizar la información y identificar si los colaboradores de la empresa están teniendo o no mejorías.

Basándose en la literatura, el diseño experimental hace que el investigador viva los procesos desde su experiencia, teniendo como base las acciones y efectos a medir como lo dice Babativa Novoa, C. (2017)

El diseño experimental se basa en el experimento, que es un procedimiento basado en la experiencia, donde se pretende establecer unas condiciones particulares y reproducibles de un fenómeno, realizable en un laboratorio en caso de la química y física o de campo en las ciencias sociales, porque requieren observar una acción y medir sus efectos. (p.68)

Por otra parte, están los tipos de experimentos y estos se clasifican de la siguiente manera experimentos “puros” que constituyen estudios explicativos, los pre experimentos que básicamente son estudios exploratorios y descriptivos y los cuasiexperimentos que son fundamentalmente correlacionales, aunque pueden llegar a ser explicativos. Hernández Sampieri (2010 p.207)

Población/muestra

La investigación de esta organización se desarrolló a través de un Censo en el que se incluyeron los 6 colaboradores de la empresa GRES DE LA 65 la cual está ubicada en la Carrera 65#46 20 en la ciudad de Medellín, cuyos cargos son administradores, asesores, bodegueros y personas de servicios generales, donde las edades de estos empleados oscilaban entre los 25 y 52 años de edad, en el grupo experimental participaron los 6 colaboradores siendo 4 hombres y 2 mujeres Anexo A, los cuales fueron sometidos a un programa de pausas activas luego de la firma del consentimiento informado por parte de la institución donde se les colocaba al tanto de cómo iba a ser el paso a paso de dicha intervención, dejando muy en claro que todo resultado iba a ser solamente de forma académica, que no se iba a publicar en ninguna parte, este programa de pausas activas se realizó teniendo en cuenta un pre test que se realizó con el cuestionario MBI, de acuerdo a sus resultados fue que se tuvo en cuenta las actividades a realizar.

Variabes/categorías

Para la presente investigación, se consideran 5 variables (1) Pausas activas (2) Síndrome de burnout (3) Cansancio emocional (4) Despersonalización (5) Realización Personal.

Pausas activas: Es la variable independiente de naturaleza cuantitativa discreta teniendo en cuenta que el sujeto de investigación se someterá a 3 intervenciones a la semana durante 8 semanas.

Definición conceptual: Las pausas activas son Según Lozada & Muñoz, en el año 2012 p. 28 “Las pausas activas son espacios de diez a quince minutos dedicados al ejercicio físico, que permiten la movilidad y el estiramiento de músculos que permanecen inactivos durante el desarrollo del trabajo”

Definición Operacional: En las 8 semanas que se llevara a cabo la implementación del programa de pausas activas, se prevé realizar un total de 24 intervenciones con pausas laborales.

Síndrome de burnout: Es la variable dependiente de naturaleza cualitativa ordinal teniendo en cuenta que esta fuera del control del sujeto de investigación calcular el resultado de esta variable.

Definición conceptual: " Maslach y Jackson, (1981, p.1) quienes lo definen como un síndrome caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo, que puede ocurrir entre individuos cuyas tareas diarias se circunscriben al servicio de personas

Cansancio emocional: Variables dependientes de naturaleza cuantitativas discretas hace referencia a los sentimientos de una persona emocionalmente exhausta por el trabajo. Es evaluada mediante 9 ítems.

Despersonalización: Variables dependientes de naturaleza cuantitativas discretas caracterizada por una respuesta interpersonal fría y distante hacia los receptores de la labor profesional, junto a irritabilidad, distanciamiento emocional y actitudes negativas, hostiles y críticas hacia los destinatarios del trabajo. Se evalúa mediante 5 ítems.

Realización Personal: Variables dependientes de naturaleza cuantitativas discretas se evalúa mediante 8 ítems que describen sentimientos de competencia y éxito en el trabajo, y que en el caso de los docentes con burnout se manifiesta por la evitación, tanto de las relaciones personales como profesionales, así como por una serie de respuestas negativas hacia uno mismo y hacia el trabajo.

Plan de intervención

La Organización Mundial de la Salud, (2020, p.48) Dice que ‘‘las pausas activas ofrecen numerosos beneficios: reducen el estrés (en general), evitan la conservación de la misma postura durante largo tiempo, evitan la fatiga articular y muscular.’’ Asegurando con esto un muy buen ambiente laboral y al tener unas buenas relaciones laborales la producción puede aumentar un poco más.

Por lo anterior la implementación de un programa de pausas activas Anexo C, busco despertar en los empleados de la empresa GRES DE LA 65 en la ciudad de Medellín la necesidad de transformar su estilo de vida realizando pequeñas rutinas de ejercicios físicos de manera regular.

El programa se ejecutó durante 8 semanas dentro del horario laboral, la aplicación se realizó 3 veces a la semana con una duración de 15 a 20 minutos cada una, para tener un total de 24 sesiones de aplicación;

Para empezar con el programa se deben trabajar los grupos musculares más impactados en sus labores diarias teniendo en cuenta el variar los ejercicios en cada sesión.

Cada sesión de pausas activas consta de dos etapas:

Una parte inicial de calentamiento en la cual se realizan movimientos articulares y se entra en calor para una correcta ejecución de las actividades siguientes.

Segunda etapa se refiere a la parte central de estiramiento en la que se trabajan básicamente los grupos musculares haciendo énfasis en aquellos que tienen mayor impacto en la jornada laboral.

Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Para verificar los cambios en los colaboradores de la empresa GRES DE LA 65 Se utilizó el cuestionario MBI de Maslach que fue aplicado en un pre-test en el mes de Octubre donde arrojó resultados en algunos de los colaboradores presentando algunos indicios en las categorías del Burnout, después de tener estos resultados fue aplicado el programa de pausas activas que se estableció para esta empresa y luego nuevamente fue aplicado el test al finalizar la intervención en el mes de Abril para analizar resultados que presentaron ambos test aplicados para ver si realmente hubo un cambio.

Este instrumento, desarrollado por Maslach, nombrado Cuestionario Burnout – Maslach Burnout Inventory (MBI) que está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo. Su función es medir el desgaste profesional, a través de la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Este test mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

1. Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo y consta de 9 preguntas (1,2,3,6,8,13,14,16,20) Puntuación máxima 54.
2. Subescala de despersonalización: se caracteriza por una respuesta interpersonal fría y distante hacia los receptores de la labor profesional, junto a irritabilidad, distanciamiento emocional y actitudes negativas, hostiles y críticas hacia los destinatarios del trabajo. Está formada por 5 ítems (5,10,11,15,22) puntuación máxima 30.
3. Subescala de realización personal. Evalúa sentimientos de competencia, éxito en el trabajo, los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4,7,9,12,17,18,19,21) Puntuación máxima 48.

Delimitación y alcance

Este estudio se realizó con una población de 6 empleados de la empresa GRES DE LA 65, esta información describe los resultados de la población los cuales no podrán ser generalizados con trabajadores de otras empresas similares, es una investigación que la información solo podrá ser utilizada para esta empresa.

Plan de Análisis

Se realizó con los colaboradores de la empresa GRES DE LA 65 una investigación con un diseño experimental de tipo preexperimental y de enfoque cuantitativo, con dos momentos de evaluación para tener en cuenta los resultados y diferencias en un periodo de ocho semanas de pausas activas, donde se ejecutó un pre-test en la primera semana de intervención y un post-test en la semana final, de esta misma manera para el seguimiento se realizó una base de datos en Excel teniendo en cuenta cada una de las categorías a evaluar y si habían indicios, para esto se determinaron unas categorías como lo son cansancio emocional, despersonalización y realización personal, después de tener los datos de este primer test se realizó el programa de pausas teniendo en cuenta las actividades que podían realizar todos de manera conjunta, las pausas activas se realizaron 3 días a la semana, en el horario de la mañana, durante ocho semanas y después se realizó un post-test con el mismo cuestionario MBI de Maslach, con el cual se evaluó en un segundo momento y se agregaron los resultados a la base de datos de Excel, además se utilizó el programa Jamovi para realizar los métodos estadísticos y sacar los resultados de los colaboradores de la empresa GRES DE LA 65.

Resultados

Todos los análisis estadísticos fueron realizados con el paquete estadístico JAMOVİ 2.3.21 con el fin de poder mirar los datos que los empleados de la empresa gres de la 65 arrojaron al momento de responder el cuestionario MBI y con ello evidenciar si hubo cambios tras una intervención con un programa basado en pausas activas.

El análisis de resultados se realizó en dos pasos, el primero de ellos fue realizar un pre-test y el segundo se realizó el post-test para ver si hay diferencias en los resultados, donde el total de la muestra, como se observa en la tabla 2, los sujetos participantes fueron en su mayoría del género masculino vinculados a la empresa, para un total de 4 hombres y 2 mujeres siendo esto el 66.7% de género masculino y solo el 33.3% femenino.

Tabla 2. Genero de los participantes

Genero	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Femenino	2	33.3 %	33.3 %
Masculino	4	66.7 %	100.0 %

En los datos sociodemográficos se identificó que los estados civiles se encontraban repartidos de manera proporcional entre casados, solteros y divorciados (33,3% cada uno). Con relación al cargo de los participantes de la investigación el 83.3% tienen una vinculación directa con la empresa, a lo que refiere que solo una persona es decir el 16.7% trabaja en esta empresa por prestación de servicios yendo en total solo tres veces a la semana, que es el personal de servicios generales, la cual es la encargada en esos tres días tener en orden la empresa, el resto de colaboradores se dividen de la siguiente manera como se puede evidenciar en la tabla 3.

Tabla 3. Cargo

Cargo	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Asesor	2	33.3 %	33.3 %
Bodega	2	33.3 %	66.7 %
Directora	1	16.7 %	83.3 %
Oficios varios	1	16.7 %	100.0 %

También se identificó que estas personas que son colaboradores de la empresa tienen diferentes niveles de escolaridad teniendo un 33.3% que curso únicamente hasta culminar la primaria, un 16.7% que termino el bachillerato y en este mismo porcentaje también se evidencia empleados con técnicas y tecnologías, esto se puede ver reflejado en la tabla 4.

Tabla 4 Nivel de escolaridad.

Tabla 4. Nivel de escolaridad

Nivel de escolaridad	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Bachiller	1	16.7 %	16.7 %
Primaria	2	33.3 %	50.0 %
Técnico	1	16.7 %	66.7 %
Tecnóloga	1	16.7 %	83.3 %
Tecnólogo	1	16.7 %	100.0 %

Según los datos arrojados, los colaboradores de esta empresa la mayoría se dedican a realizar otras actividades durante su tiempo libre es decir en su horario no laboral, aprovechando este tiempo para mejorar su salud, realizar sus deberes de hogar, realizar deporte, descansar de las jornadas laborales o simplemente a no hacer nada, la mayoría de los colaboradores de la empresa GRES DE LA 65 no fuman y beben con regularidad, ninguno de ellos sufre una enfermedad que les pueda afectar sus deberes laborales, por otra parte la mayoría de colaboradores en la empresa solo llevan 1 año trabajando para ella que son los asesores y los bodegueros, los colaboradores más antiguos son la directora que lleva 15 años siendo la persona más antigua de toda la sede de esta empresa, y la señora de servicios generales que lleva 5 años laborando para esta empresa de manera de prestación de servicios.

Para el análisis de los datos cuantitativos, en primer lugar, se procedió a calcular las medias y desviaciones típicas para las variables burnout la cuales tienen unos puntajes diferentes para saber si indica que la persona pueda tener indicios para tener Burnout o no, donde cada una de las categorías tiene una puntuación máxima diferente pero esa puntuación máxima siendo estas las categorías a evaluar cansancio emocional constando de 9 preguntas teniendo una puntuación máxima de 54 logrando ser de 0-18 puntos bajo de 19-26 medio y aquí se debe de empezar a tener controles con la persona y de 27-54 puntos ya arroja tener un indicio de burnout en la parte de cansancio emocional, seguido de despersonalización que consta de 5 preguntas con una puntuación máxima de 30, siendo de 0-5 bajo de 6-9 medio teniendo controles con la persona y de 10-30 puntos ya siendo una muestra de que la persona en la categoría de despersonalización ya arroja un indicio a sufrir el Burnout, y por ultimo sigue la categoría de realización personal constando de una puntuación máxima de 48 puntos seguido de 8 items a evaluar siendo esta la única variable que si arroja un puntaje de menos de 34 puntos significa que esta teniendo indicios a sufrir el Burnout en esta categoría.

Los datos arrojados en el pre-test y el pos-test arrojan datos de una media de antes de iniciar el programa de pausas activas arroja una media de más de 20 teniendo una notable mejoría después de aplicado y realizar las pausas activas bajando esta categoría de cansancio emocional a una media de menos de 15 como se pueden ver en las ilustraciones siguientes.

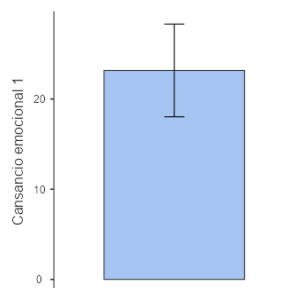


Ilustración 1 CE

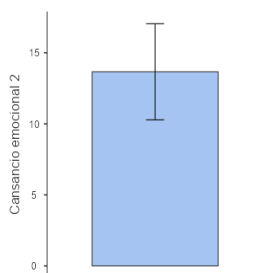


Ilustración 2CE2

En la categoría de despersonalización también hubo mejoras en la puntuación total teniendo una reducción de la media dando a entender que después de realizar las pausas activas tienen una gran mejora después de aplicado el cuestionario del Burnout.

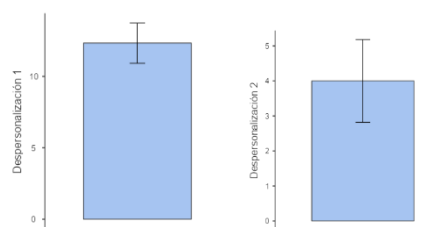


Ilustración 3 DP1

Ilustración 4 DP2

Los datos arrojados en la categoría de realización personal se nota un aumento dando a entender que la persona se siente mucho mejor con las demás personas en el ámbito laboral.

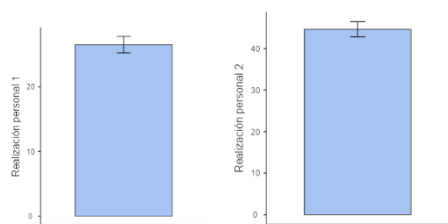


Ilustración 5 RP1

Ilustración 6 RP2

En el pre test que se les aplico a los colaboradores de la empresa, el sujeto 4 y 6 que son las personas encargadas de la bodega muestran indicios de cansancio emocional en un valor alto y el resto de colaboradores están por debajo de los parámetros para mostrar indicios altos en esta categoría, en el post-test se puede evidenciar una gran mejora en esta categoría donde ninguno de los individuos arrojan indicios de sufrir Burnout por el contrario los indicadores de valores bajaron en gran medida respecto a la primera vez que se les analizo los resultados teniendo en cuenta de que ellos no realizaban pausas laborales.

Tabla 5. Cansancio Emocional

Descriptivas

	N	Media
CE1	6	1.33

CE2	6	4.33
CE3	6	1.17
CE4	6	1.50
CE5	6	1.33
CE6	6	1.33
CE7	6	1.33
CE8	6	1.00
CE9	6	0.00

Tabla 6. Post Cansancio Emocional

Descriptivas

	N	Media
PCE1	6	2.167
PCE2	6	4.000
PCE3	6	0.000
PCE4	6	0.167
PCE5	6	1.833
PCE6	6	1.333
PCE7	6	3.000
PCE8	6	0.500
PCE9	6	0.667

En la categoría de despersonalización antes de iniciar a practicar las pausas activas, los sujetos 1 y 3 en el pre-test evidencian que el trabajo los ha vuelto un poco más fríos a la hora de tener compañerismo esto debido a tanta carga laboral, teniendo una sumatoria de más de 9 para notar indicios de Burnout, donde evidentemente después de realizar el programa de pausas activas se les reduce ese estrés obtenido por el ámbito laboral, evidenciando una mejora en el post-test donde reconocen estar más unido con los compañeros que laboran en la sede, esto lo podemos evidenciar en las tabla 7 y 8.

Tabla 7. Despersonalización

Descriptivas

	N	Media
D1	6	0.333
D2	6	0.000

D3	6	0.833
D4	6	5.833
D5	6	0.667

Tabla 8. Post Despersonalización

Descriptivas

	N	Media
PD1	6	0.000
PD2	6	1.000
PD3	6	2.167
PD4	6	0.333
PD5	6	0.667

En la categoría de realización personal, los 6 colaboradores de la empresa, están dentro de los rangos establecidos tanto en el pre-test como en el post-test es decir que sienten que a pesar de que las cargas laborales pueden ser un poco pesadas, cumplen con el requerimiento de la empresa, debido a esto con las pausas activas podemos lograr que cumplan con los requisitos requeridos con una mejor actitud como se evidencia en la tabla 9 y 10 el aumento de la media para tener una mejor eficacia.

Tabla 9. Realización Personal

Descriptivas

	N	Media
RP1	6	4.33
RP2	6	4.50
RP3	6	5.17
RP4	6	5.33
RP5	6	5.83
RP6	6	5.67
RP7	6	5.33
RP8	6	5.67

Descriptivas

	N	Media
--	----------	--------------

Tabla 10. Post Realización Personal

Descriptivas

	N	Media
PRP1	6	5.50
PRP2	6	5.33
PRP3	6	5.50
PRP4	6	5.67
PRP5	6	5.83
PRP6	6	5.67
PRP7	6	5.33
PRP8	6	5.83

Discusión

Una vez analizados los resultados del presente estudio, se puede evidenciar que el programa de pausas activas tiene gran importancia en la prevención de enfermedades crónicas que pueden ser adquiridas por el estrés laboral, como por ejemplo el Burnout, donde según Maslach y Jackson (1981 p.2) consideran que el síndrome es una forma inadecuada de afrontar un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional que es donde la persona se siente emocionalmente quemada así haya tenido un buen descanso, la despersonalización refiere que la persona se siente fría y distante en su ambiente laboral y la disminución del desempeño personal que es cuando el empleado está pasando por un proceso donde siente que su rendimiento en su trabajo no está rindiendo o no está siendo efectivo, teniendo en cuenta que la realización de estas pausas activas pueden ser afectadas por tanta carga laboral que se requiera en la empresa en toda la jornada laboral puede ser este un factor de incrementar la adquisición de enfermedades para los trabajadores además de ser un facilitador de volver al empleado un poco más sedentario.

Por otro lado las pausas activas se convierten en un espacio de actividad física y un momento de integración en el entorno laboral, mejorando con esto la comunicación y solidaridad en el equipo de trabajo, reduciendo el estrés y la posibilidad de adquirir alguna enfermedad o lesión generada por el ámbito laboral, por el contrario va a mejorar el rendimiento en sus actividades tal y como lo expresa Avilés (2019, p.13) ‘‘Algunos de los beneficios de las pausas activas fueron mejorar el rendimiento físico y mental de los trabajadores, con esto disminuye los riesgos producidos por enfermedades profesionales, así como también mejora las relaciones interpersonales laborales’’ como se evidenció en los resultados de esta investigación donde los empleados de la empresa tienen una disminución en dos de las variables del test MBI siendo estas cansancio emocional y despersonalización y un incremento en realización personal permitiendo esto evidenciar que las pausas activas tienen beneficios en los empleados de las empresas, aumentando su productividad y mejorando la relación laboral y personal.

Después de realizar las pausas activas, los empleados se pueden sentir con más ánimo y más activos en la jornada laboral, mejorando la comunicación entre ellos y la integración del trabajo en equipo.

Las pausas activas tienen grandes beneficios como se pudo identificar en el antecedente de Castillo Cruz y Mora Yaipen, 2020 utilizando las pausas activas como método de disminución de Burnout en la empresa KONECTA, reflejando resultados positivos con una disminución del 89% de la población inicial con indicios del Síndrome de Burnout a un 52% reflejando con esto una disminución del 37% en los empleados de esta empresa, Asimismo, se concluye en que los principales elementos que causan el Burnout, es la sobre carga laboral debido a las distintas actividades que se tienen que realizar, cansancio físico y mental se daba a través de la falta de descanso tal y como se puede evidenciar en el siguiente antecedente de Patlan.J 2013 efectos del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo donde expresa que el Burnout es un agotamiento físico y emocional que general actitudes negativas hacia el trabajo, teniendo con esto

una evidencia clara que, implementando en las empresas un programa de pausas activas como se recomienda que se realicen según la Organización Mundial de la Salud, (2020, p.48) ‘‘Las pausas ofrecen numerosos beneficios, evitan la misma postura durante largo tiempo además de la fatiga muscular’’ llevando esto a tener una población dentro de las empresa con mucho mas ánimo, menos estrés, mayor productividad y sobre todo con un mejor ambiente laboral dentro de las empresas mejorando con esto todo el ambiente general en todos su aspectos.

Conclusiones

Luego de analizar los datos recolectados y revisar investigaciones que abordan esta temática se puede concluir que en las empresas que no realizan pausas activas, los empleados tienen mayores posibilidades de adquirir enfermedades laborales o lesiones.

Así mismo se puede concluir que las pausas activas contribuyen a la prevención de la aparición de enfermedades crónicas como por ejemplo el Síndrome de Burnout, las pausas activas mejoran y fortalecen la integración del entorno laboral siendo un gran aliado de tener más comunicación y solidaridad con el equipo de trabajo, donde la interrupción en la jornada laboral con pausas activas fortalece la calidad laboral en los empleados y realizando esto más seguidamente con el tiempo va a mejorar la productividad de cada empleado con la empresa.

Realizando pausas activas los empleados de la empresa tuvieron una disminución con el estrés, no sentían que el trabajo estuviese demasiado cargado, por el contrario, lograban manejar más los tiempos y sabían distribuir las tareas para tener una mayor productividad, lo que generaba esto de que todos los empleados estuviesen en un mismo carril de estar rindiendo y con mayor animo es que la comunicación en la empresa mejoro mucho y se encontraban mucho más unidos.

También se puede concluir que un programa de pausas activas bien planificado y aplicado de manera correcta durante ocho semanas favorece el cambio de posturas, mejora las rutinas de trabajo, libera el estrés articular y muscular, estimula y favorece la circulación sanguínea, favorece la autoestima y la capacidad de concentración del empleado en la jornada laboral además de fortalecer los vínculos de compañeros dentro de la empresa.

Se realizó con una población de 6 empleados de la empresa GRES DE LA 65, esta información describe los resultados de la población de esta empresa los cuales no podrán ser generalizados con trabajadores de otras empresas similares.

Para investigaciones futuras se recomienda utilizar otro test diferente al MBI para la correlación de datos y así poder mirar las diferencias que se obtienen con el test utilizado, también se recomienda que la aplicación del programa de pausas activas sea más extenso y no solo se delimite a realizarlo por 8 semanas, con una aplicabilidad de 3 a 5 veces por semana con una duración de 10 a 15 minutos cada sesión, abarcando todos los puntos necesarios como lo son movilidad articular, alguna actividad recreativa corta para salir de la zona de confort del campo laboral y terminar con estiramientos que favorezcan la flexibilidad del trabajador, ya que son empleados que todo el día están con las mismas posturas.

Referencias

- Abcarius, J., & Belén, N. (2015). Estrés laboral y síndrome de Burnout: pausas activas como método de afrontamiento (Doctoral dissertation, Universidad Internacional SEK). [Jaraiseh Abcarius, Nathalie Belén \(uisek.edu.ec\)](#)
- Alejandra, M., & Tzunún, H. (2021). Pausas activas para la prevención de desórdenes musculoesqueléticos lumbares relacionados con el síndrome de Burnout aplicado a personal administrativo del Instituto Guatemalteco Americano (Doctoral dissertation). [Galileo DSpace: Pausas activas para la prevención de desórdenes musculoesqueléticos lumbares relacionados con el síndrome de Burnout aplicado a personal administrativo del Instituto Guatemalteco Americano](#)
- Anderson 2009, p.30 <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/17603/1/T-UCE-0007-CPS-082.pdf>
- Avilés, E.A. (2019. p. 13) [PAUSAS ACTIVAS PARA DISMINUIR EL ESTRES LABORAL-convertido.pdf](#)
- Babativa Novoa, C. (2017). Investigación cuantitativa. Bogotá : Fundación Universitaria del Área Andina , 2017. - <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3544/Investigaci%c3%b3n%20cuantitativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- C. Maslach, Jackson y Leiter, (1996 p.3) [Síndrome de burnout \(researchgate.net\)](#)
- Castillo Cruz, A. F., & Mora Yaipen, C. M. (2020). Pausas activas para reducir el síndrome burnout de la empresa Konecta SAC, Chiclayo. [Pausas activas para reducir el síndrome burnout de la empresa Konecta S.A.C., Chiclayo \(ucv.edu.pe\)](#)

Castro (2011, parr 6)

<https://www.redalyc.org/journal/6219/621968096002/html/#:~:text=La%20denominada%20pausa%20activa%20laboral,%2C%20Alemania%2C%20Suecia%20y%20B%C3%A9lgica.>

Cordes y Dougherty, s.f p.3 <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/document.pdf>

Durán, M.M. (2010 p.72) Vista de BIENESTAR PSICOLÓGICO: EL ESTRÉS Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL CONTEXTO LABORAL (uned.ac.cr) Valdez Balcázar, P. D. J. (2019). *Los factores de riesgo psicosocial y el sedentarismo laboral de los trabajadores administrativos de una Empresa de Seguridad y Protección* (Bachelor's thesis, Quito: UCE).

Gutiérrez Cabello, C. G., Zavaleta Evangelista, K. L., & Torres Zavaleta, K. A. (2018). Efectividad de un programa de pausas activas para la reducción del nivel de estrés laboral en el personal administrativo en una clínica de Lima. [Efectividad_GutierrezCabello_Cynthia.pdf \(upch.edu.pe\)](#)

Jiménez Poyatos, S. (2022). Influencia de la actividad física en el burnout de los profesionales sanitarios (Bachelor's thesis). [INFLUENCIA DE LA ACTIVIDAD FÍSICA EN EL BURNOUT DE LOS PROFESIONALES SANITARIOS \(uam.es\)](#)

Linares, C. & Linares, C. (2020). *Importancia de las pausas activas para mejorar el desempeño laboral y prevenir graves enfermedades*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/35134>. Ley 1355 del 2009.

Lozada & Muñoz, 2012 p. 28 <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/29853/2020ValbuenaJose.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Maslach y Jackson, (1981, p.1) https://www.researchgate.net/profile/Victor-Faundez-4/publication/311611859_Christina_Maslach_comprendiendo_el_burnout/links/585318e108ae7d33e01ab552/Christina-Maslach-comprendiendo-el-burnout.pdf

ministerio de salud resolución 8430 de 1993 p.2

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

Ochoa Díaz, C. E., Centeno Maldonado, P. A., Hernández Ramos, E. L., Guamán Chacha, K. A., & Castillo Vizueté, J. R. (2020). La seguridad y salud ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente laboral referente a las pausas activas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(5), 308-313. [2218-3620-rus-12-05-308.pdf \(sld.cu\)](https://www.sld.cu/2218-3620-rus-12-05-308.pdf)

OIT Wanjek 2005, p.30 <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/17603/1/T-UCE-0007-CPS-082.pdf>

Ordóñez Guamán, S. V. (2021). Jornada laboral y salud integral: talleres de pausas activas para el personal docente de la Unidad Educativa Fray Cristóbal Zambrano (Master's thesis, PUCE-Quito).

<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/19570/Ordo%cc%81n%cc%83ez%20Guama%cc%81n%20-%20Tesis.%20pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Patlán Pérez, J. (2013). Effect of burnout and work overload on the quality of work life. *Estudios Gerenciales*, 29(129), 445-455 http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-59232013000400008&script=sci_arttext&tlng=en

Ivancevich, J. y Matteson, M. 1985, p.2 <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/document.pdf>

Ley 1355 de 2009. Octubre 14. DO. N°<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37604>.

Ley 1355 de 2009. Octubre 14. DO. N°<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37604>.

Pedraza, I. M. C., Torres, F. C., Chávez, E. P. V., & Shaikh, J. J. G. (2017). Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá. *Informes psicológicos*, 17(1), 87-105. [Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá Colombia \(urosario.edu.co\)](https://urosario.edu.co/Síndrome%20de%20Burnout%20y%20calidad%20de%20vida%20laboral%20en%20el%20personal%20asistencial%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20de%20salud%20en%20Bogot%C3%A1%20Colombia)

Peiró, P. (1993) peiro_prieto_-_calidad_de_vida_laboral_vol_2_cap_6-libre.pdf
(d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net)

Pereira, E. C. D. C. S., Ramos, M. F. H. y Ramos, E. M. L. S. (2022). Síndrome de burnout y autoeficacia en profesores de educación física. *Revista Brasileira de Educação*, 27.
<https://www.scielo.br/j/mov/a/JnzsVvKYGpxFFMpCWCVMfHt/?lang=pt>

Serrano, F. T., Nossa, L. T. C., Frías, C. A. G., Mogollón, J. D., & Mejía, C. R. (2021). Síndrome de burnout y depresión en estudiantes de una escuela médica colombiana, 2018. *Revista Colombiana de Psiquiatría*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0034745021001463>

Ximena, D., & REBOLLEDO, A. C. (2011). Propuesta de un programa de promoción de la salud con actividad física en funcionarios públicos. *Praxis Educativa (Arg)*, 15(15), 104-109.
[Redalyc.Propuesta de un programa de promoción de la salud con actividad física en funcionarios públicos](#)

Anexos

Anexo A

<i>Condición socioeconómica</i>											
<i>Sujeto</i>	<i>Sexo</i>	<i>Edad</i>	<i>Estrato</i>	<i>Estado civil</i>	<i>Numero de hijos</i>	<i>Nivel de escolaridad</i>	<i>Cargo</i>	<i>Tipo de vinculación</i>	<i>Antigüedad en la empresa</i>	<i>Vehículo</i>	<i>Tipo de vehículo</i>
1	Femenino	52	2	Casada	0	Primaria	Oficios varios	Prestacion de servicios	5 Años	No	Ninguno
2	Masculino	43	3	Soltero	0	Tecnico	Asesor	Vinculación directa	1 Año	Si	Moto
3	Masculino	44	2	Divorciado	3	Tecnólogo	Asesor	Vinculación directa	1 Año	No	Ninguno
4	Masculino	25	2	Soltero	0	Primaria	Bodega	Vinculación directa	1 Año	No	Ninguno
5	Femenino	41	3	Casada	2	Tecnóloga	Directora	Vinculación directa	15 Años	No	Ninguno
6	Masculino	42	2	Divorciado	2	Bachiller	Bodega	Vinculación directa	1 Año	No	Ninguno

<i>Factores de riesgo</i>							<i>Otras variables</i>	
<i>Uso del tiempo libre</i>	<i>Práctica algun deporte</i>	<i>Tabaco</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Alcohol</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Enfermedad</i>	<i>A participado en jornadas de salud realizadas por la empresa</i>	<i>Que actividades?</i>
Labores domesticas	No	Si	Seguido	No	No	No	Si	Capacitaciones
Deporte	Si	No	Ninguno	No	No	No	Si	Capacitaciones
Deporte	Si	No	Ninguno	No	No	No	Si	Capacitaciones
Descansar	Si	No	Ninguno	Si	Frecuente	No	Si	Capacitaciones
Otro Trabajo	No	No	Ninguno	No	No	No	Si	Capacitaciones
Ninguno	Si	No	Ninguno	Si	Frecuente	No	Si	Exámenes

CE	CE	CE	RP	D	CE	RP	CE	RP	D	D
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<i>Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo</i>	<i>Me siento cansado al final de la jornada de trabajo</i>	<i>Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar</i>	<i>Comprendo fácilmente como se sienten las personas</i>	<i>Comprendo fácilmente como se sienten las personas</i>	<i>Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo</i>	<i>Trato muy eficazmente los problemas con la gente</i>	<i>Me siento quemado por mi trabajo</i>	<i>Creo que influyo positivamente en la vida de las personas</i>	<i>Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión / tarea</i>	<i>Me preocupa el hecho de que este trabajo endurezca emocionalmente</i>
0	6	0	6	2	2	6	0	6	0	5
0	3	0	2	0	0	1	1	6	0	0
0	4	0	6	0	0	6	0	6	0	0
4	6	3	5	0	3	4	3	6	0	0
1	1	0	6	0	0	6	0	6	0	0
3	6	4	6	0	4	6	4	6	0	0

RP	CE	CE	D	CE	RP	RP	RP	CE	RP	D
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
<i>Me siento muy activo</i>	<i>Me siento frustrado en mi trabajo</i>	<i>Creo que estoy trabajando demasiado</i>	<i>Realmente no me preocupa lo que le ocurre a algunas personas del trabajo</i>	<i>Trabajar directamente con personas me produce estrés</i>	<i>Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con las personas del trabajo</i>	<i>Me siento estimulado después de trabajar con gente en este trabajo</i>	<i>He conseguido muchas cosas útiles en esta profesión/area</i>	<i>Me siento como si estuviera al final de la cuerda/ de la vida</i>	<i>En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma</i>	<i>Siento que la gente en el trabajo me culpa por alguno de sus problemas</i>
5	0	0	6	0	6	6	6	0	6	0
6	0	0	6	0	6	6	6	0	6	0
6	0	1	6	0	6	6	6	0	6	3
4	3	4	5	2	5	5	6	0	4	1
6	0	0	6	0	6	6	6	0	6	0
6	5	3	6	4	6	6	6	0	6	0

Análisis							Resultado
Puntuación total	Cansancio emocional	Interpretación	Despersonalización	Interpretación	Realización personal	Interpretación	
68	8	No	13	Indicios	47	No	NO
49	4	No	6	No	39	No	NO
62	5	No	9	Indicios	48	No	NO
73	28	Indicios	6	No	39	No	NO
56	2	No	6	No	48	No	NO
87	33	Indicios	6	No	48	No	NO

Anexo B

Medellin, 6 de octubre de 2022

Señora
DIANA ARENAS
 GRES DE LA 65
 Medellín

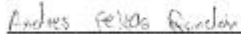
Asunto: solicitud de permiso para realizar la investigación titulada inicialmente "Bienestar laboral, un asunto más allá de las pausas activas "

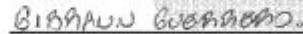
Cordial saludo,

Andrés Felipe Rendón Ardila y Gibrann Josiny Guerrero Palacio, identificados como aparece al pie de nuestras firmas, nos permitimos solicitar permiso para la realización de la investigación denominada: "Bienestar laboral, un asunto más allá de las pausas activas" esto como parte del proceso formativo de trabajo de grado en la obtención del título de Profesional en Actividad Física y Deporte de la Universidad Católica Luis Amigó. Para ello, resaltamos que la información proporcionada solo será de uso y fines académicos, además nos comprometemos a socializar y devolver los resultados obtenidos tanto a la empresa como a sus colaboradores.

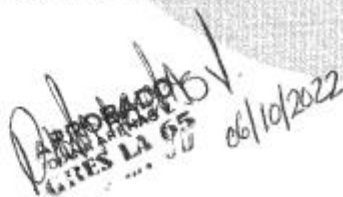
De requerir más información, con gusto la docente asesora se los propiciará.

Cordialmente;


 Andrés Felipe Rendón Ardila
 Estudiante Investigador
 CC 1152217488
 Número telefónico: 3023055595
 Correo: andres.rendonar @amigo.edu.co




 Gibrann Josiny Guerrero Palacio
 Estudiante Investigador
 CC 1036675904
 Número telefónico: 3126655522
 Correo: gibrann.guerreropa@amigo.edu.co


 Cindy Acevedo Calle
 Docente Asesora
 CC 1037616129
 Número telefónico: 300696558
 Correo: cindy.aceveoca@amigo.edu.co




 DIANA ARENAS
 GRES DE LA 65
 06/10/2022

. Anexo C


Programa de Pausas activas para la prevención de los casos del Burnout en la empresa GRES DE LA 65

Objetivos del programa	Identificar el beneficio de las pausas activas en los trabajadores de la empresa GRES DE LA 65 en la ciudad de Medellín en la calidad de vida laboral y la	
Objetivo estratégico al que se vincula	Garantizar entornos de trabajo saludable, para el óptimo desarrollo de las actividades a realizar.	
Parte inicial	Se iniciará con ejercicios de movilidad articular para evitar que los empleados tengan riesgos de sufrir lesiones.	
Parte central	Se realizarán actividades dinámicas de una manera estratégica para que los empleados salgan de su zona de confort, buscando el bienestar y que tengan un excelente ambiente de trabajo. La dinámica es sencilla, Mimo en la oficina te llevará a comunicarte y divertirse con tus compañeros mientras intentan adivinar lo que quieres decir con tus gestos corporales. Recuerda que la expresión facial y los gestos corporales tienen gran importancia en cómo interactuamos con los demás, por lo que podrías trabajar en ellas con este	
Parte final	Se realizarán estiramientos, favoreciendo de esta manera que los empleados tengan una flexibilidad óptima y tener unos músculos y articulaciones saludables.	

Programa de Pausas activas para la prevención de los casos del Burnout en la empresa GRES DE LA 65

Objetivos del programa	Identificar el beneficio de las pausas activas en los trabajadores de la empresa GRES DE LA 65 en la ciudad de Medellín en la calidad de vida laboral y la	
Objetivo estratégico al que se vincula	Garantizar entornos de trabajo saludable, para el óptimo desarrollo de las actividades a realizar.	
Parte inicial	Se iniciará con ejercicios de movilidad articular para evitar que los empleados tengan riesgos de sufrir lesiones.	
Parte central	Se realizarán actividades dinámicas de una manera estratégica para que los empleados salgan de su zona de confort, buscando el bienestar y que tengan un excelente ambiente de trabajo. Charadas. Cada participante tiene su turno de adivinar, se pone el celular en la frente, adivinar el deporte, la acción o profesión es el propósito, lo debe hacer solo observando actuar a sus compañeros.	
Parte final	Se realizarán estiramientos, favoreciendo de esta manera que los empleados tengan una flexibilidad óptima y tener unos músculos y articulaciones saludables.	

Programa de Pausas activas para la prevención de los casos del Burnout en la empresa GRES DE LA

Objetivos del programa:	Identificar el beneficio de las pausas activas en los trabajadores de la empresa GRES DE LA 65 en la ciudad de Medellín en la calidad de vida	
Objetivo estratégico al que	Garantizar entornos de trabajo saludable, para el óptimo desarrollo de las actividades a realizar.	
Parte inicial	Se iniciara con ejercicios de movilidad articular para evitar que los empleados tengan riesgos de sufrir lesiones.	
Parte central	Se realizaran actividades dinamicas de una manera estrategica para que los empleados salgan de su zona de confort, buscando el bienestar y que tengan un excelente ambiente de trabajo. 15 UP ¡Pon a prueba tus habilidades numéricas! Este juego viene a ser una variante interactiva del sudoku donde el objetivo será lograr que todas las regiones del juego den un total de 15 e ir aumentando de nivel.	
Parte final	Se realizaran estiramientos, favoreciendo de esta manera que los empleados tengan una flexibilidad optima y tener unos musculos y articulaciones saludables.	